	PROCESO GESTIÓN CASSIMA		GCS-PO-11
	PROCEDIMIENTO DE COMPETENCIA, FORMACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA		Aprobación: COORDINADOR CASSIMA
	Versión 0	Fecha: 15/04/2015	PAG. 1 DE 4

1. OBJETIVO

Establecer el procedimiento que garantice el cumplimiento de los requisitos de competencia, formación y toma de conciencia dispuestos para los trabajadores de SYSTEM INTEGRAL GROUP SAS (SIG GROUP) en términos de calidad, seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a las actividades desarrolladas con el fin de lograr la competencia, formación y toma de conciencia establecidas para el personal de SYSTEM INTEGRAL GROUP SAS.

3. RESPONSABLES

➤ COORDINADOR CASSIMA

- Realizar el seguimiento de los planes de carrera de los trabajadores de SIG GROUP.
- Incluir las necesidades de formación, sensibilización y entrenamiento de los trabajadores de SIG Group en el Programa de Capacitación, Entrenamiento y Sensibilización.
- Gestionar la ejecución del Programa de Capacitación, Entrenamiento y Sensibilización de SIG Group.
- Programar y dirigir la ejecución de la Inducción y Reinducción CASSIMA.

➤ DIRECTORES DE ÁREA

- Comunicar a la coordinación CASSIMA las necesidades de capacitación y entrenamiento de su personal a cargo.
- Conceder los permisos requeridos por el personal para asistir a las capacitaciones, sensibilizaciones y entrenamientos programados.


➤ DE TODOS LOS TRABAJADORES DE SYSTEM INTEGRAL GROUP SAS

- Participar en las capacitaciones, sensibilizaciones y entrenamientos programados.
- Realizar de manera oportuna la inducción y reinducción CASSIMA de SIG Group.

4. DEFINICIONES

Competencia: Aptitud demostrada para aplicar los conocimientos y habilidades.¹ Las competencias son rasgos de carácter, actitudes, valores y conocimientos que están relacionados con una actuación exitosa en un puesto

¹ INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Norma Internacional ISO 9000:2005. No.3.1.6. Bogotá: ICONTEC, 2005. 9p.

	PROCESO GESTIÓN CASSIMA		GCS-PO-11
	PROCEDIMIENTO DE COMPETENCIA, FORMACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA		Aprobación: COORDINADOR CASSIMA
	Versión 0	Fecha: 15/04/2015	PAG. 2 DE 4

de trabajo. Están conformadas por una intención, una acción y un resultado. Esta se conforma por: Educación, Formación, Experiencia y Habilidades.

Entrenamiento: Proceso para ofrecer y desarrollar conocimientos, habilidades y conductas para cumplir con los requerimientos.²

5. PROCEDIMIENTO

5.1. INDUCCIÓN CASSIMA

La inducción CASSIMA debe ser ejecutada a los nuevos trabajadores antes del inicio de sus actividades.

El Coordinador CASSIMA da a conocer al nuevo trabajador las políticas, normas, procedimientos y programas, entre otros lineamientos de SIG Group relacionados con Calidad, Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Los temas que deben ser incluidos en la capacitación se encuentran descritos en el formato “GRH-FO-24 Inducción al Cargo”.

La inducción CASSIMA se puede realizar de manera presencial, dirigida por el Coordinador CASSIMA o se puede realizar a través del curso virtual “Inducción CASSIMA” de la organización.

El nuevo trabajador debe diligenciar la evaluación de Inducción CASSIMA, con la finalidad de confirmar que haya comprendido la información dada; en caso de no aprobar, se debe realizar un refuerzo del tema suministrado hasta corroborar que ha sido asimilado.

El Coordinador CASSIMA y el trabajador deben firmar el formato “GRH-FO-24 Inducción al Cargo” en la sección de CASSIMA como registro de que se ha entendido la información suministrada.

5.2. REINDUCCIÓN CASSIMA


La reinducción CASSIMA se debe ejecutar en los siguientes casos:

- **Anualmente para antiguos trabajadores**

Anualmente todos los trabajadores de SIG Group deben realizar reinducción CASSIMA, según la programación establecida por la coordinación CASSIMA.

En la reinducción CASSIMA se refuerza la información suministrada durante la inducción y se incluye la nueva información y los cambios implementados con relación a estos temas durante el último año en la organización.

² Norma Internacional ISO 10015:1999 Administración de la Calidad – Guías y Lineamientos para el Entrenamiento

	PROCESO GESTIÓN CASSIMA		GCS-PO-11
	PROCEDIMIENTO DE COMPETENCIA, FORMACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA		Aprobación: COORDINADOR CASSIMA
	Versión 0	Fecha: 15/04/2015	PAG. 3 DE 4

- **Cambio de cargo/puesto de trabajo**

Se debe realizar una reintroducción CASSIMA a los trabajadores que cambien de cargo/puesto de trabajo, realizando especial énfasis en las nuevas implicaciones en seguridad, salud y medio ambiente del nuevo cargo.

5.3. VERIFICACIÓN DE COMPETENCIA Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE SIG GROUP

Durante la selección del nuevo personal se debe comparar el cumplimiento de educación, formación y experiencia del candidato con la requerida en el respectivo manual de funciones, la persona encargada de determinar la contratación decide si la hoja de vida soporta el perfil requerido del cargo y la viabilidad de incluir la competencia pendiente dentro del plan de carrera y/o dentro del programa de capacitación, entrenamiento y sensibilización de la organización.

5.4. PLANES DE CARRERA

Teniendo en cuenta las hojas de vida de los trabajadores y los manuales de funciones, la coordinación CASSIMA se encarga de determinar la educación, formación y experiencia requerida por el personal para cumplir con los requisitos exigidos en su respectivo manual de funciones. La verificación del cumplimiento de estos requisitos se registra en la matriz "GCS-MT-15 Matriz de seguimiento de planes de carrera".

Dentro del documento "GCS-MT-15 Matriz de seguimiento de planes de carrera" se registra la experiencia laboral externa o dentro de SIG Group que convalida la formación requerida en cada uno de los temas. En esta matriz se lleva el control del seguimiento por persona del cumplimiento de esta experiencia para cada una de las formaciones requeridas.

Las capacitaciones requeridas por el personal se consignan en el Programa de Capacitación, Entrenamiento y Sensibilización (GCS-PG-02).


5.5. CAPACITACIONES, SENSIBILIZACIONES Y ENTRENAMIENTOS EN SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE (SSMA)

El Coordinador CASSIMA identifica las necesidades de capacitación, sensibilización (toma de conciencia) y entrenamiento del personal, teniendo en cuenta el cargo que ocupa y los conocimientos y toma de conciencia necesarios para realizar la labor con criterios de seguridad en el trabajo, protección del medio ambiente, cuidado de la salud, conciencia de la pertinencia e importancia de sus actividades y de su contribución en al logro de los objetivos de la calidad, seguridad, salud y medio ambiente.

Esta identificación se debe realizar y/o revisar al menos una vez al año.

La identificación de las necesidades de capacitación, sensibilización y entrenamiento debe incluir la siguiente información: tema, objetivo, alcance, temario y competencias del instructor. Estas deben ser consignadas en el documento "GCS-PG-02 Programa de Capacitación, Entrenamiento y Sensibilización".

El coordinador CASSIMA debe programar las capacitaciones en SSMA, indicando fecha, lugar y capacitador en el documento "GCS-PG-02 Programa de Capacitación, Entrenamiento y Sensibilización",

	PROCESO GESTIÓN CASSIMA		GCS-PO-11
	PROCEDIMIENTO DE COMPETENCIA, FORMACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA		Aprobación: COORDINADOR CASSIMA
	Versión 0	Fecha: 15/04/2015	PAG. 4 DE 4

indicando el personal programado para cada actividad. Se deben solicitar y archivar los certificados de competencias del capacitador.

Durante la ejecución de cada una de las actividades de capacitación, sensibilización y entrenamiento se debe generar registro de asistencia y evaluación de la efectividad.

En la organización esto se puede dar de dos maneras:

- Capacitaciones realizadas al interior de SIG Group

Se debe tomar asistencia a todas las actividades. Si la actividad es una capacitación o entrenamiento se debe realizar evaluación de la actividad, la cual puede ser escrita o práctica.

Nota: Para aquellas capacitaciones en las que se realice evaluación práctica, el capacitador debe dejar registro escrito de su eficacia.

Se debe realizar retroalimentación de la evaluación con aquellas personas que no hayan aprobado la capacitación.

- Capacitaciones realizadas en organizaciones externas a SIG Group

Se asume como respaldo de asistencia y aprobación de la capacitación o entrenamiento, la expedición del certificado de asistencia por parte de la organización que realiza la actividad.

Cuando se realicen capacitaciones y sensibilizaciones en las sedes de SIG Group mientras personal de la organización se encuentre trabajando fuera de las instalaciones, en la medida en que los temas lo permitan, se enviarán a estas personas por correo electrónico las presentaciones, material relacionado y evaluaciones, para que el tema sea estudiado por su cuenta. Se deben diligenciar las evaluaciones y devolverlas vía correo electrónico.

Cuando se realicen capacitaciones en organizaciones externas a SIG Group mientras personal de la organización se encuentre trabajando en campo, en la medida de lo posible se programará nuevamente la actividad en una fecha posterior.

6. REGISTROS

GCS-MT-15 Matriz de seguimiento de planes de carrera

GCS-PG-02 Programa de Capacitación, Entrenamiento y Sensibilización